

Gleichstellungszukunftskonzept
 der Goethe-Universität Frankfurt am Main
 im Rahmen des Professorinnenprogramms III - 2019-2023

CHANCENGLEICH: strukturell – kompetent – nachhaltig



Inhaltsverzeichnis

1	Schwerpunkte und Einbettung des Gleichstellungszukunftskonzepts	1
2	Situations- und Defizitanalyse	2
2.1	Entwicklung der Gleichstellungssituation in Zahlen	2
2.2	Stärken-Schwächen-Analyse	3
3	Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellung in verschiedenen Handlungsfeldern	3
3.1	Gleichstellungsstrategie und nachhaltig strukturelle Verankerung von Gleichstellung	3
3.2	Implementation von Gleichstellung in den Fachbereichen	8
3.3	Karrierewege ebnen: Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase	10
3.4	Frauen in Spitzenfunktionen	16
3.5	Familiengerechtigkeit und Kinderbetreuung	17
4	Maßnahmenfinanzierung aus dem PP III zur Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts	18

Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 22.05.2018 vom Präsidium der Goethe-Universität verabschiedet.

1 Schwerpunkte und Einbettung des Gleichstellungszukunftskonzepts

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU) ist seit 2008 eine Stiftungsuniversität mit hoher Autonomie. An vier Campusstandorten studieren über 48.000 Studierende in mehr als 170 Studiengängen, lehren und forschen mehr als 500 ProfessorInnen sowie rund 2.000 wissenschaftliche MitarbeiterInnen, unterstützt durch rund 1.900 Angestellte in Verwaltung und Technik. Der Haushalt betrug 2017 rund € 630 Mio., davon etwa ein Drittel Drittmittel.

Gender & Diversity Policies sind für die GU in den vergangenen zehn Jahren zu unverzichtbaren Merkmalen der Exzellenzentwicklung, Qualitätssicherung und Internationalisierung geworden und zählen zu den zentralen Steuerungsinstrumenten der Hochschulleitung. Zur Umsetzung der Policies wendet die GU 2018 aus zentralen (Dritt-)Mitteln ca. € 1,54 Mio. auf.¹ Dazu kommen je nach Projektlage mit Schwankungen um die € 300.000 p.a. auf Fachbereichsebene.

Mit dem Eckpunktepapier „Potenziale für eine bessere Wissenschaft“ (A3) hat die GU 2016 neue Arbeitsschwerpunkte zur Umsetzung von Chancengleichheit verabschiedet und die Offensive [Goethe-Universität Chancen=](#) initiiert. Die Offensive wird in Zukunft die bisherigen Anstrengungen für einen Struktur- und Kulturwandel hin zu einer geschlechter- und diversitätsgerechten Universität verstärken. Herzstück ist der durch Senat und Präsidium der Universität verabschiedete [Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023](#) (A4).² Er umfasst mehr als 150 verbindlich definierte Maßnahmen.

Die GU nutzt die Chance, mit dem vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept insbesondere die Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Wissenschaftlerinnen zu fokussieren und dabei die neu erarbeiteten Förderstrukturen für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase zu reflektieren. Im Mittelpunkt stehen strukturelle und personelle Maßnahmen, die auf die Gewinnung, Einbindung und Förderung von Wissenschaftlerinnen vom Studienabschluss bis zur Professur zielen.

Die GU legt im Gleichstellungszukunftskonzept ausführlich dar, mit welchen Maßnahmen sie 2019-2023 und darüber hinaus ihre Ziele erreichen will. Dabei zielt sie noch stärker als in den bisherigen Förderperioden des Professorinnenprogramms (PP) auf die chancengerechte Gestaltung der grundlegenden Strukturen und Prozesse, wie z.B. Rekrutierungs- und Befristungsstrukturen, Förderstrukturen für WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase sowie Berufungsprozesse. Eine Voraussetzung für strukturelle Veränderungen ist, dass die Handelnden Kompetenzen erworben haben, soziale Ungleichheitslagen zu erkennen und über Möglichkeiten ihrer Beseitigung zu reflektieren sowie mit der Vielfalt von Lebensentwürfen umzugehen.

Zusammengefasst lassen sich folgende Schwerpunktsetzungen festhalten, die die GU in den Zielfeldern des Professorinnenprogramms nachhaltig voranbringen sollen. Sie sind Ergebnis der weiter unten aufgeführten Stärken-Schwächen-Analyse und setzen zum Teil bereits im Professorinnenprogramm I und II gesetzte Ziele fort bzw. fokussieren sie neu:

- nachhaltige strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene, dies bedeutet insb. eine weitere Steigerung der Aktivitäten zur Integration von Gleichstellung, Familienförderung und Diversity Policies in den Fachbereichen
- Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase auf unterschiedlichen Karrierewegen sowie die grundlegende Implementierung von Gleichstellungsaspekten in alle Förderprogramme und -strukturen
- weitere Qualitätsentwicklung des Berufungsprozesses unter Gleichstellungsaspekten
- Sensibilisierung insb. von Führungskräften/Professuren für Gender- und Diversity und Ausbau diesbezoglicher Kompetenzen
- nachhaltige Verankerung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und der zugehörigen Infrastruktur
- Fortsetzung der Qualitätsentwicklung und -sicherung durch das Gender & Diversity Monitoring und Controlling sowie durch regelmäßige Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen

Die im Konzept erarbeiteten Ziele und Maßnahmen ergänzen teils den Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023. Sie werden in die begonnene Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplans 2021-2025 einfließen, aber auch in die Strategiegelgespräche zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen sowie in die Aktionspläne der Fachbereiche. Das Gleichstellungszukunftskonzept ist somit fest in die weitere Profil- und Strukturentwicklung der GU integriert und Teil der Offensive [Goethe-Universität Chancen=](#). Bis 2023 strebt die GU damit einen Anstieg des Professorinnenanteils auf 38% (W2/C3) und auf 28% (W3/C4) an.

Die Umsetzung der Maßnahmen im Gleichstellungszukunftskonzept wird 2020/2021 in die [Zwischenevaluation](#) des Aktionsplans einbezogen. 2022/2023 wird die GU ihre Gleichstellungsmaßnahmen durch [eine externe Institution evaluieren](#) lassen.

Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept bewirbt sich die GU um Mittel des Professorinnenprogramms III und tritt in den Wettbewerb um das Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet!“. Bei einer positiven Begutachtung der vorliegenden Dokumentation plant die GU nach jetzigem Stand [drei bzw. vier Regelprofessuren](#) mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen: W3 Soziologie mit dem Schwerpunkt soziale Ungleichheit; W3 Pharmazeutische Analytik; W3 Englische Literatur und W3 Zahnärztliche Protetik. Parallel prüft sie Möglichkeiten für vorgezogene Berufungen.

¹ Mittel für Infrastruktur (Kitabau etc.) und Geschlechterforschung sind hier ausgenommen.

² Der Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023 wurde 2017 von Senat und Präsidium verabschiedet. Er befindet sich derzeit noch im Mitbestimmungsprozess mit dem Personalrat und wird in Kürze in Kraft treten.

2 Situations- und Defizitanalyse

Auszeichnungen und Erfolge der GU zeigen, dass die Universität im Bereich der Gender Equality & Diversity Policies zu den sehr engagierten Hochschulen in Deutschland gehört. Einige ihrer etablierten Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen haben national Modellcharakter³ und zeigen auch statistisch Wirksamkeit.

2.1 Entwicklung der Gleichstellungssituation in Zahlen

In nahezu allen wissenschaftlichen Qualifikations- und Karrierestufen steigen die Frauenanteile an der GU im Zeitraum seit 2008 insgesamt gesehen spürbar an (Abb.1). Diese Aussage gilt auch für die Natur- und Lebenswissenschaften (vgl. A1).

Bei den **Promotionen** stieg der Frauenanteil von 42% 2008 auf über 50%, dieses Niveau wird seit mehreren Jahren gehalten. Bei den **PostDoc-Stellen** gab es eine Stagnation um das Jahr 2011, die ein besonders starker Stellenaufwuchs mit sich gebracht hatte. Seither ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen, 2017 lag er bei 43%. Am Übergang von der Promotion (mit rund 50%) zur PostDoc-Phase (aktuell 43%) lässt sich somit an der GU, wie an den deutschen Universitäten insgesamt, nach wie vor ein größerer Rückgang des Frauenanteils feststellen. Diesen Gap zu schließen, ist eine zentrale Herausforderung. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Dauerstellen erhöhte sich im dargestellten Zeitraum von 36% auf 40%.

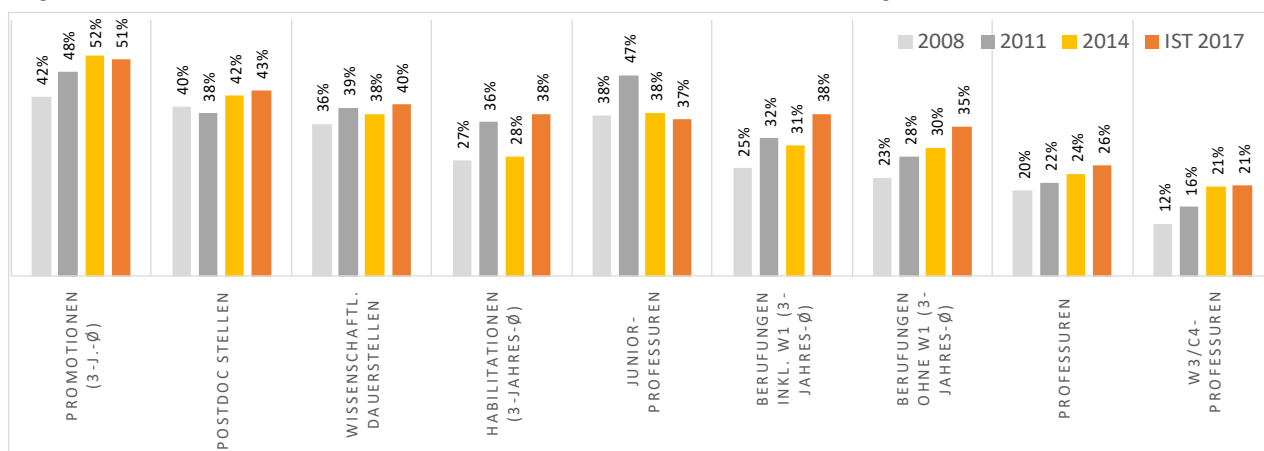


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile in% an der Goethe-Universität in 3-Jahres-Schritten seit 2008

Keinen Anstieg zeigen die **Juniorprofessuren**, hier ist der Frauenanteil seit einem Höchststand um das Jahr 2011 bei rund 50% auf derzeit 37% zurückgegangen. Der Wert bei den **Habilitationen** zeigt starke Schwankungen, zuletzt ist er mit 38% wieder recht hoch. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Werte der GU stets mindestens das bundesweit durchschnittliche Niveau erreichen, phasenweise nahezu 10%-Punkte darüber liegen (vgl. A1).

Der Anteil der Frauen an den **Neuberufungen** stieg von 23% auf 35% (jeweils 3-Jahresmittelwerte).⁴ Der deutlich und kontinuierlich gestiegene Frauenanteil an Neuberufungen führte im Zeitraum zu einem Anstieg des Professorinnenanteils von 20% (2008) auf 26% (2017). Einige vergleichbare Universitäten (unter den German U15) haben aber innerhalb der letzten fünf Jahre ihren Professorinnenanteil in noch höherem Maß gesteigert (vgl. A1); hier besteht Handlungsbedarf für die GU. Bei den **Wertigkeiten W3/C4** zeigt sich hingegen eine überaus positive Entwicklung, der Professorinnenanteil stieg von 12% auf 21% seit 2008, das entspricht einer prozentualen Erhöhung von 75%. Hinter dem stetigen Anstieg des Professorinnenanteils stehen also insgesamt gegenläufige Entwicklungen – ein sinkender Frauenanteil bei den Junior- und Vertretungsprofessuren sowie ein deutlich steigender Frauenanteil bei den höheren Wertigkeiten (vgl. A1).

Die globale Sicht auf die Zahlen zeigt somit gute Entwicklungen in der Promotionsphase und bei den Professuren ab W2. Im Bereich der WissenschaftlerInnen in der Phase vor der Professur zeigen die Zahlen Verbesserungspotenzial. Hier will die Universität ihre Bemühungen deutlich intensivieren. In **Leitungspositionen und Gremien** kann die GU vielfach sehr gute Frauenanteile ausweisen, Ende 2017 sind sowohl das Präsidium, die Bereichsleitungen der Zentralverwaltung als auch die darunterliegende Ebene, die Abteilungen in den Bereichen des Kanzlerressorts ausgewogen mit Männern und Frauen besetzt. In der Funktion der **DekanInnen** befanden sich zwischenzeitlich (2016) ebenso viele Männer wie Frauen, derzeit liegt der Frauenanteil bei 31%. In **Senat und Fachbereichsräten sowie im Hochschulrat** sind rund 35% Frauen vertreten (vgl. A1).

³ Vgl. z.B. Schacherl, Ingrid (2017): Die beteiligten AkteurInnen bestimmen den Kurs! Voraussetzungen und Handlungsspielräume für die Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in der Governance von Hochschulen. In: Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen: Budrich, S. 57-72; Wolde, Anja (2014): Neue Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der GU Frankfurt am Main (2014). In: Löther, Andrea; Vollmer, Linda (Hg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen: Budrich, S. 17-56.

⁴ Dieser Wert wird ohne Berücksichtigung der W1-Berufungen dargestellt, weil so die Aussagekraft für die nachhaltige Erhöhung des Professorinnenanteils größer ist. Zum Vergleich zeigt Abb. 1 auch den Frauenanteil inklusive W1-Berufungen.

2.2 Stärken-Schwächen-Analyse

Eine Großaufnahme des derzeitigen Stands der Umsetzung von Gender & Diversity Policies der GU zeigt deutliche Stärken, aber auch Schwächen. Die im PP III festgelegten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit knüpfen inhaltlich an diese Stärken-Schwächen-Analyse an.

S T Ä R K E N	S C H W Ä C H E N
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gender Equality & Diversity Policies (G&D) fest verankert <ul style="list-style-type: none"> • auf Leitungsebene, in allen Leitbildern und Konzepten der Universität • durch Gleichstellungsbüro als zentrale Einrichtung mit derzeit 20 Mitarbeitenden, davon 8 Stellen unbefristet • im Qualitätsmanagement der Universität (Lehre, wiss. Nachwuchs) ✓ GU weit fortgeschritten in der Verknüpfung von Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung durch zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023 und Fachbereichs-Aktionspläne (GEDAPs) seit 2011 ✓ Familien-Service, Dual Career Service und familiengerechte Infrastruktur sind fest etabliert und werden kontinuierlich optimiert ✓ Karrierefördernde Projekte für Wissenschaftlerinnen sind etabliert und in übergreifende Nachwuchsförderung einbezogen ✓ Kulturwandel durch systematische Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Geschlechtergleichstellung und Vielfalt seit 2011 eingeleitet ✓ Zentrum für Geschlechterforschung (GCG) seit 1997 als feste Institution 	<ul style="list-style-type: none"> – Prozesse der Umsetzung der vorhandenen Beschlüsse/Instrumente zu Chancengleichheit werden <u>insbesondere auf dezentraler Ebene</u> noch nicht ausreichend <u>verbindlich</u> praktiziert – keine <u>durchgängig angewandten</u> Qualitätsstandards zur Rekrutierung wiss. Personals, in denen Chancengleichheit verankert ist – Sensibilisierung von Führungskräften noch nicht <u>systematisch</u> eingeführt – strukturell geringe Professionalisierungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen insbesondere in Bereichen wie Einstellung/Berufungen/Beratung, die hohe Kontinuität und längere Zeitdauer benötigen – Gleichstellung und Familienförderung noch nicht <u>systematisch</u> in alle Angebote und Programm zur Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase integriert – Professorinnenanteil gesamt <u>nur mäßig gestiegen</u>, da Rückgang bei Juniorprofessuren

3 Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellung in verschiedenen Handlungsfeldern

3.1 Gleichstellungsstrategie und nachhaltig strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die Ursachen für die starke Unterrepräsentanz von Frauen liegen vor allem in den Strukturen des Wissenschaftssystems.⁵ Die GU hat daher seit 2007 einen Strategiewechsel in der Gleichstellungspolitik vorgenommen: Wurden zuvor eher Maßnahmen durchgeführt, die auf die Unterstützung einzelner Frauen zielten, entwickelte die GU nun zunehmend Handlungsstrategien, die die Veränderung der Organisation selbst, ihrer Prozesse und Infrastruktur anvisieren. Im vorliegenden Konzept ist diese Perspektive zentral.

Die Gleichstellungsarbeit wurde 2008 durch die Einführung des Familien-Services und 2009 des Dual Career Services erweitert. Sehr früh (2010) beschloss das Präsidium der GU die bisherige Strategie der auf Gender bezogenen Gleichstellungsarbeit um weitere Diversitätsdimensionen zu einer Strategie der Chancengleichheit auszubauen. Damit war die institutionelle Basis für die wechselseitige strategische Abstimmung von Gender- und Diversitätspolitik und eine intersektionell orientierte Gleichstellungsarbeit gelegt. Einen Schwerpunkt legt die GU damit auf die kulturelle Veränderung des Wissenschaftssystems durch Sensibilisierung für Diskriminierung und auf die Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen.

Heute sind Gender Equality & Diversity Policies an der GU zwei eng miteinander verwobene Strategien zur Umsetzung von Chancengleichheit, die Synergien erzeugen und in der Praxis wechselseitig voneinander profitieren. Das zentrale Steuerungsinstrument dafür ist der Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023, der den gesetzlich geforderten Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan enthält, aber durch die systematische Verknüpfung der Aktivitäten zu Gleichstellung, Familienförderung und Diversity auch darüber hinaus geht. Zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele und Diversity Policies nimmt die GU erfolgreich an qualitätssichernden Verfahren und Programmen der EU, des Bundes und des Landes Hessen mit Schwerpunkten in den Bereichen Gleichstellung, Familie und Diversity teil.⁶

⁵ Vgl. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht Januar 2017, Köln (URL: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf, abgerufen am 08.05.2018).

⁶ 2005-2015 beteiligte sich die GU regelmäßig am „audit familiengerechte hochschule“; 2008/2013 erfolgreich am „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“; 2010 Mitglied der „Charta der Vielfalt“; 2011 Mitglied im Bündnis „Erfolgsfaktor Familie“; 2011/2013 Teilnahme an „FOGS“ der DFG mit der Auszeichnung „Stadium vier“; 2012/2015 „Total E-Quality-Prädikat“, der Antrag 2018 ist eingereicht; 2014 Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“; 2014 Mitglied der „Charta des Willkommens“ (Hessen); 2014 Mitglied der „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (Hessen).

3.1.1 Zuständigkeit für Gleichstellung auf Leitungsebene

3.1.1.1 Soll 2008-2018

Die Zuständigkeit für Gleichstellung auf Leitungsebene ist strukturell nachhaltig verankert.

3.1.1.2 Umsetzung 2008-2017

Entsprechend ihrer stark auf Struktur- und Kulturwandel fokussierten Ausrichtung hat die GU bereits mit dem PP I und PP II statt auf Sonderprogramme verstärkt auf Stellen und Maßnahmen gesetzt, die für den Auf- und Ausbau von struktureller Gleichstellung notwendig sind. In den letzten 10 Jahren hat die GU damit eine nachhaltige **Gleichstellungs-Governance** aufgebaut.

Das Präsidium hat in diesem Zeitraum feste und transparente Zuständigkeiten für Gleichstellung und Diversity Policies in der Leitungsebene verankert und treibt die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen aktiv voran. Das Ressort **Gleichstellung und Diversity** ist einem Vizepräsidenten zugeordnet. Er sitzt der **Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“** vor, in der alle zentralen Gleichstellungs- und Diversity-Konzepte und Maßnahmen erarbeitet und diskutiert werden. In den **Dekanaten** gibt es seit 2011 feste AnsprechpartnerInnen für Gleichstellung und Diversity. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den **Sitzungen des Senats** und der **Senatskommissionen** beratend teil und ist Mitglied der **Personalentwicklungskommission**. Die Leiterin des Gleichstellungsbüros ist zudem Mitglied der seit 2011 regelmäßig tagenden **Ressortleitungssitzung des Präsidiums und der Verwaltung** und kann am wöchentlichen **Jour Fixe des Kanzlers** teilnehmen. Damit ist gewährleistet, dass eine Expertise für Gleichstellung in allen relevanten Gremien vertreten ist und in alle Planungen einbezogen werden kann.

3.1.1.3 Bewertung

Die Zuständigkeit für Gleichstellung ist auf Leitungsebene und in der Gremienstruktur erfolgreich und nachhaltig implementiert. Die Arbeit wird fortgesetzt, es bedarf keiner neuen Aktivitäten. Auf dezentraler Ebene muss die Arbeit in vielen Fachbereichen aber noch hin zu stärkerer Aktivität der Dekanate entwickelt werden (vgl. 3.2).

3.1.2 Verankerung des Gleichstellungsbüros als Zentrale Einrichtung der Universität

3.1.2.1 Soll 2008-2018

Das Gleichstellungsbüro ist als eigenständige Abteilung der GU zur Umsetzung von Gender Equality und Diversity Policies nachhaltig verankert. Zentrale Aufgaben können durch Dauerstellen erfüllt werden.

3.1.2.2 Umsetzung 2008-2017

Zwischen 2008 und 2017 hat die GU das Frauenbüro von einer kleinen, eng an die Arbeit der Frauenbeauftragten gebundenen Arbeitseinheit mit drei Mitarbeiterinnen hin zu einer großen Abteilung entwickelt, die zunächst als Stabsstelle und dann im Rahmen eines gesamten Umstrukturierungsprozesses nach dem Wechsel der Präsidentschaft 2015 als Zentrale Einrichtung etabliert wurde.

Das **Gleichstellungsbüro** umfasst heute die drei übergreifenden Arbeitsbereiche Gleichstellung, Familien-Service und Diversity Policies. Mit derzeit insgesamt **20 MitarbeiterInnen** verfügt die GU über eine der größten Abteilungen für diese Aufgabenfelder an deutschen Hochschulen. Das Gleichstellungsbüro führt jährlich ungefähr 400 Individual-Beratungen (Familien-Service, Dual Career Service, Antidiskriminierung, Gender- und Diversity-Consulting) und 50-100 Beratungen von Organisationseinheiten (Dekanate, Forschungsverbünde, Abteilungen, Beauftragte) durch, bietet 50-60 Trainings und Veranstaltungen an, davon die Hälfte als In-House-Trainings, führt das Gender & Diversity Controlling und Monitoring durch, optimiert und betreut die familiengerechte Infrastruktur, erstellt Konzepte und Informationsmaterialien, koordiniert Projekte und Programme und arbeitet aktiv in internen und externen Gremien und Netzwerken mit.

3.1.2.3 Bewertung

Das Gleichstellungsbüro ist dauerhaft strukturell verankert: 2013 wurde der Dual Career Service verdauert (E 13 100%), nach dem erfolgreichen Antrag im PP II auch die Koordinationsstelle „Gender- und Diversity Controlling“ (E 13 100%) sowie die Stelle „Diversity-Policies“ (E 13 100%). Wenn im Sommer 2018 zwei Stellen im Familien-Service unbefristet ausgeschrieben (2 E12/E13 75%) werden, sind insgesamt **acht MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros unbefristet** beschäftigt und können die Grundstruktur in allen drei Arbeitsbereichen abdecken. Davon werden einige Stellen noch aus Projektmitteln finanziert.

3.1.3 Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

3.1.3.1 Soll 2008-2018

Gleichstellung ist fester Bestandteil der Profil- und Leitbildentwicklung der GU. Die in den Hochschulentwicklungsplänen 2011 und 2016-2020 entwickelten Maßnahmen werden umgesetzt und weiterentwickelt.

3.1.3.2 Umsetzung 2008-2017

Gleichstellung war bereits 2001 Teil des [Hochschulentwicklungsplans \(HEP\)](#). Im zweiten [HEP 2011](#) war die Aufnahme von Gender Mainstreaming als Grundlage gleichstellungspolitischen Handelns bedeutsam. Nahezu alle darauf basierenden Ziele wurden umgesetzt. 2016 wurde im derzeitigen [HEP 2016-2020 \(A5\)](#) zum ersten Mal ein Format gewählt, das Gleichstellung und Diversity Policies als Querschnitt in allen Kapiteln ausweist. Die im HEP enthaltenen Entwicklungsziele und Maßnahmen wurden zeitgleich auch in die Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen aufgenommen und haben dadurch erhöhte Wirkung erhalten. Generell sind Gleichstellung und Diversity Policies heute selbstverständlicher Bestandteil aller Konzepte und Programme der GU. Dies gilt auch für alle größeren Drittmittelanträge der Universität. In dem 2014 verabschiedeten Leitbild (A6) kommen unterschiedliche Aspekte von Chancengleichheit zum Tragen, auf die Studierende und Beschäftigte auch oft Bezug nehmen.

3.1.2.3 Bewertung

Die Einbindung von Gleichstellung in die Profil- und Leitbilddarstellung ist nachhaltig erfolgt. Die Zwischenevaluation des HEP 2016-2020 im März 2018 zeigt, dass im Bereich Gleichstellung und Diversity nahezu alle Maßnahmen im Umsetzungsprozess befindlich oder schon abgeschlossen sind. Die Vorbereitungen für den HEP 2021-2025 haben gerade begonnen.

3.1.2.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- Das 2016 gewählte Format des HEP hat sich als produktiv im Sinne der Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsbereich erwiesen und wird fortgeschrieben.
- Die enge Verknüpfung der im HEP formulierten Maßnahmen mit den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Land Hessen wird fortgesetzt.
- Das Gender Consulting unterstützt weiter bei der Formulierung von Gleichstellungsmaßnahmen in Anträgen und Konzepten.

3.1.4 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe – Qualität und Nachhaltigkeit durch Kooperation

3.1.4.1 Soll 2008-2018

Die Umsetzung von Chancengleichheit auf Verwaltungsebene wird intensiviert; das Gleichstellungsbüro steht dabei mit seiner Expertise den Abteilungen beratend zur Verfügung. Die internen und externen Kooperationen und Vernetzungen werden ausgebaut und nachhaltig gestellt. Der internationale Good-Practice-Austausch zu Gleichstellung und Diversity wird ausgebaut.

3.1.4.2 Umsetzung 2008-2017

Indem das Gleichstellungsbüro zu einer fest etablierten Einrichtung geworden ist, hat sich seine Zusammenarbeit mit anderen [Abteilungen in Präsidium und Verwaltung](#) verstärkt. Dies und der Einbezug von Diversity Policies hat die strukturelle Einbindung von Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren weiter befördert. Zudem trifft das Gleichstellungsbüro mit nahezu allen neu bewilligten [SFBs und Graduiertenkollegs](#) seit 2010 Kooperationsvereinbarungen; damit werden die Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungsverbände professionell ausgerichtet.

Auch bundesweit ist die Gleichstellungsarbeit der GU in hohem Maße vernetzt. Dies erzeugt Synergien bei der Umsetzung von Maßnahmen und ist für die Qualitätssicherung bedeutsam. Neu ist seit Ende 2015 die enge Zusammenarbeit der drei [Rhein-Main-Universitäten \(RMU\)](#) TU Darmstadt, Johannes Gutenberg-Universität Mainz und GU. Konkrete Kooperationen bestehen im Bereich der Trainings, beim Dual Career Service sowie bei Veranstaltungen (z.B. Science Slam for Female Researchers 2017). Die GU ist in nahezu allen Gleichstellungs- und Diversitynetzwerken auf Bundes- und Landesebene aktiv vertreten. Viele Netzwerkgründungen erfolgten auf Initiative der GU bzw. war die GU Gründungsmitglied. In den vergangenen Jahren hatten Angehörige der GU oft die [SprecherInnenschaft in gleichstellungspolitischen Netzwerken](#).⁷ Internationale Kontakte werden aktiv gepflegt. Dazu gehören der Austausch mit den [Partneruniversitäten](#) University of Pennsylvania, University of Toronto, University of Birmingham und Kooperationen mit EU-Projekten zum Thema Gleichstellung.⁸

3.1.4.3 Bewertung

Alle Zielsetzungen im PP II zu internen und externen Kooperationen wurden umgesetzt. Die Vernetzungsarbeit ist ein wichtiger Baustein zur strukturellen Verankerung und zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen.

3.1.4.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- Intern wird die erfolgreiche Integration von Gleichstellung als Querschnittsstruktur fortgesetzt (s. 3.3.3.4).
- Zentrales Ziel für die externen Kooperationen ist der Ausbau der gemeinsamen Aktivitäten auf RMU-Ebene, da hier ganz konkrete Synergien erzielt und damit die Angebote für Wissenschaftlerinnen erweitert werden können.

⁷ Z.B. Dual Career Netzwerk Deutschland (2012-2016), Netzwerk Gleichstellungscontrolling (2013-heute), Netzwerk Gender Consulting für Forschungsverbände (2015-2017) oder in der Landeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte Hessen (2009-2015).

⁸ So hat z.B. die Koordinatorin des Dual Career Service Frankfurt (DCSF) in ihrer Funktion als Sprecherin des DCND an bisher drei EU-Projekten teilgenommen: Dies waren das im Rahmen von ERA-NET von 2013 bis 2016 laufende Projekt [GENDER-NET](#) (Frankreich), 2015/2016 „[Research Careers in Europe](#)“ (Litauen) und das von 2016 bis 2018 laufende „[Euraxess TOP III.2-Projekt](#)“ (Dänemark).

3.1.5 Struktur- und Kulturwandel durch Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz

3.1.5.1 Soll 2008-2018

2008 legte das Gleichstellungskonzept im PP I fest, dass ein Konzept zur Vermittlung von Gender-Kompetenz bzw. zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit erarbeitet und Trainings insb. für Führungskräfte entwickelt werden sollten. 2014 wurde der Beschluss der Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und der Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz erneuert. Beschlossen wurde die Erarbeitung eines Train-the-Trainer-Konzepts für das Interdisziplinäre Kolleg Hochschuldidaktik (IKH), ein Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache sowie die Workshop-Reihe „GENDERkompetent: Integration von Gender in die Lehre hessischer Hochschulen“, in der ein Good-Practice-Austausch stattfinden und aus der heraus Projekte entwickelt werden sollten.

3.1.5.2 Umsetzung 2008-2017

Die Entwicklungen an der GU im Schwerpunkt Sensibilisierung für Gender und Diversity sind eng mit der Entwicklung von Diversity Policies verbunden und durch diese Anbindung auch weit weniger mit Widerständen behaftet, als zuvor der Versuch, reine Gender-Kompetenz-Trainings anzubieten.

Seit Oktober 2011 konnten insgesamt **51 Qualifizierungsmaßnahmen** im Rahmen unterschiedlicher Programme und mit verschiedenen internen KooperationspartnerInnen durchgeführt werden. Zentrale Zielgruppen sind bislang Studierende, Lehrende und Beratende der GU. Die **Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Belange** wurde zudem als integraler Bestandteil hochschuldidaktischer Qualifizierung im Angebotsportfolio von IKH und studiumdigitale verankert und ein **Train-the-Trainer-Konzept** wurde umgesetzt, und wird 2019 erneuert. Die Themen der Sensibilisierungsangebote können auf individuelle Bedarfe zugeschnitten werden (z.B. kollegiale Beratung, Train-the-Trainer-Schulungen, Sensibilisierungsmodule in der Fachlehre).

Weitere ergänzende Angebote sind: a) eine **Literatur- und Lehrmaterialdatenbank** zum Themenfeld „Diversität in Studium und Lehre“, b) eine **TrainerInnendatenbank** zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz, c) die **„Checkliste Gender- & Diversitätssensible Lehre“** (2014) und d) die umfangreiche Handreichung **„Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache“** (2016) mit einem Kapitel zu gendersensiblen Darstellungen. Der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache wurde auf 2019 verschoben. Aus der Workshop-Reihe „GENDERkompetent: Integration von Gender in die Lehre hessischer Hochschulen“ ist ein Projekt der LehrerInnenbildung hervorgegangen, das Möglichkeiten der Integration von Geschlechterforschung sowie von Gender- und Diversity-Sensibilität auslotete. Ein Ergebnis ist der **Leitfaden „Vielfaltsbewusst lehren“**(A16).

Diskursräume zu schaffen und durch die Problematisierung von Missständen und das Aufzeigen von Möglichkeiten der Veränderung zu sensibilisieren, ist zentral, um Kulturveränderungen in Gang zu setzen. Mit der Offensive Goethe-Universität Chancen= baut die GU daher gezielt ihre **Öffentlichkeitsarbeit** zu Gleichstellung und Diversity Policies aus. Einen wissenschaftlichen Reflexionsraum eröffnet die GU seit 1997 mit der Förderung des **Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und Geschlechterforschung (CGC)**.⁹ Das im WS 2000/2001 eingeführte „Zertifikatsprogramm Frauenstudien/Gender Studies“ wird seit 2016 als viersemestriges „Interdisziplinäres Zertifikatsprogramm Gender Studies“ auf Masterniveau fortgeführt. Das jedes Semester stattfindende **Cornelia Goethe Colloquium** diskutiert zudem wissenschaftliche Ergebnisse der Geschlechterforschung mit der interessierten Hochschulöffentlichkeit und BürgerInnen der Stadt. Ein starker Magnet ist zusätzlich die **Angela Davis Gastprofessur für internationale Gender Studies**. All dies trägt dazu bei, dass Stereotype und Vorurteile an der Universität hinterfragt werden.

3.1.5.3 Bewertung

Zunächst mit dem Schwerpunkt auf Studierende, Lehrende und Beratende, zunehmend aber auch allgemein für WissenschaftlerInnen, wurde innerhalb von sechs Jahren kontinuierlich ein sehr großes Angebot zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversity und Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen aufgebaut. Da Grundfragen des Umgangs mit Stereotypen und Vorurteilen bei der Diskriminierung von Frauen relevant sind, wurde hiermit – im Zusammenspiel mit Veranstaltungen des CGC – ein wichtiger Beitrag in Richtung Kulturwandel geleistet. Die Gruppe, die bislang kaum erreicht wurde, sind Führungskräfte. Hier wird in den kommenden Jahren ein Akzent gesetzt (vgl. 2.3.4).

3.1.5.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- Ausbau der Beratungen in den Fachbereichen durch Zusammenwirken der verschiedenen Consulting-Angebote (vgl. 3.2).
- Ausbau von Gender- und Diversity-Workshops für Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement; vier von Fachbereichen beauftragte Workshops sind in Vorbereitung (s. 3.3.2 und 3.3.4)
- Weiterer Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit, Erstellung von Handreichungen und Broschüren etc.
- Entwicklung digitaler Selbstlernmodule zur Begleitung von Gender- und Diversity-Trainings (stärkere Nachhaltigkeit)

⁹ Das CGC gehört mit 22 Direktorinnen aus 13 Disziplinen zu den bundesweit größten und international anerkannten Geschlechterforschungszentren.

3.1.6 Qualitätsmanagement

3.1.6.1 Soll 2008-2018

Der Ausbau der Qualitätssicherung und die Etablierung von Gleichstellung als Leistungs- und Qualitätskriterium war das primäre Ziel im Jahr 2008. Dazu sollten ein universitätsweites Gleichstellungs-Monitoring entwickelt und Benchmarkingprozesse mit anderen Forschungsuniversitäten angestoßen werden. Für die Fachbereiche sollte zudem ein Planungs- und Berichtszyklus zu Gleichstellungsaktivitäten entwickelt und koordiniert werden.

Die wesentlichen Vorhaben im Zeitraum ab 2014 waren und sind a) das Gleichstellungs-Monitoring durch Aufnahme weiterer Berichtsthemen zu erweitern und zu verfeinern, b) die Konzeption und Einführung des Zentralen Aktionsplans Chancengleichheit 2014 und 2017, c) die Optimierung des Gender Equality & Diversity Aktionsplan (GEDAP) der Fachbereiche auf Erfahrungsgrundlage der ersten Berichtsrunden, d) die Integration der bereits entwickelten Gender-Berichte in die Standardberichtssysteme der Universität (Data-Warehouse) sowie e) die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in das Qualitätsmanagement von Studium und Lehre und f) die Einbindung von Evaluation und Qualitätssicherung einzelner gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Angebote in ein integriertes Qualitätssicherungskonzept.

3.1.6.2 Umsetzung 2008-2017

Durch die Teilnahme an wettbewerblichen Antragsverfahren, Audits, Rankings und die Bewerbung um Qualitätsprädikate stellt sich die GU der externen Bewertung ihrer Gleichstellungsaktivitäten. Daraus zieht sie Impulse zur Qualitätsentwicklung und -verbesserung, ebenso durch den Austausch in Zusammenschlüssen und Netzwerken. Das Land Hessen unterstützt die Anstrengungen der Universität durch gezielte Indikatoren der Frauenförderung bei der leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ), die diese an die Fachbereiche weitergibt.

2010 startete die Konzeption des Gleichstellungs-Monitorings für die Universität. Seit dem ersten [Gleichstellungs-Monitoring](#) für 2012 wird regelmäßig ein Bericht veröffentlicht, im Juli 2018 bereits die 5. Ausgabe der Reihe. Die Ergebnisse werden in die Hochschulplanung aufgenommen. Die Berichtsthemen wurden über die Jahre leicht erweitert, die grundlegende Struktur, die besonders Übergänge und Qualifikationsverläufe in den Blick nimmt, hat sich gut bewährt und wird weitergeführt. Darüber hinaus gehören [Sonderanalysen zu Schwerpunktthemen](#) selbstverständlich zum Portfolio des Monitorings. Dies sind Analysen zu geschlechtsspezifischem Beschäftigungsvolumen, Befristung, Altersstruktur, Berufungsgeschehen etc. oder [Rankings](#) in eigener Berechnung auf der Basis von verfügbaren Vergleichsdaten (CEWS-Gleichstellungsranking). Das Monitoring auf Fachbereichsebene umfasst Standardberichte wie die „Genderdaten auf einen Blick“, wie auch vertiefte Analysen der Personalstruktur (s. 3.3.1). Das Monitoring bedient zudem Fachbereiche und Forschungsverbünde mit Genderstatistiken.

Beim Aufbau des integrierten [Qualitätsmanagements für Studium und Lehre](#) ab 2012, das 2016 zur [Systemakkreditierung](#) der Universität führte, konnte Gleichstellung als Querschnittsdimension durchgängig eingearbeitet werden: bei der Festlegung von Qualitätskriterien, den quantitativen und qualitativen Evaluationsmethoden, den Prozessen und Follow-Up-Verfahren im Rahmen der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen. Seit der ersten universitätsweiten [Studierendenbefragung 2012/13](#) werden alle universitätsweiten Befragungen und Erhebungen systematisch unter Einbeziehung von Gender & Diversity-Expertise erarbeitet, etwa die [Promovierendenbefragung 2012](#), die zweite [Studierendenbefragung im WS 2017/18](#) oder die [Mittelbaubefragung 2016](#), deren Umsetzung in Kürze starten wird. Das Konzept der [Lehrveranstaltungsevaluation](#) wurde 2015-2017 grundlegend überarbeitet, auch hier mit einer deutlichen Stärkung von gleichstellungsrelevanten Fragestellungen.

Bereits 2010/2011 wurde begonnen, einen Qualitätskreis für Gleichstellung in den Fachbereichen anzustoßen. Der GEDAP ist ein wichtiges, fortwährend optimiertes Instrument der Implementierung von Gleichstellung in den Fachbereichen; derzeit läuft die 4. Berichtsrunde (vgl. 3.2).

Die Arbeitsbereiche des Gleichstellungsbüros [dokumentieren regelmäßig ihren Output](#) und ggf. das Feedback von TeilnehmerInnen. Weitere Indikatoren für Erfolg und Wirksamkeit der Angebote werden, wo möglich, erfasst und einzelne Projekte oder Arbeitsschwerpunkte einer umfassenden [Selbstevaluation](#) unterzogen (z.B. Mentoring, das Betreute Kinderzimmer 2012 oder der Dual Career Service Frankfurt 2017 (s. A7).

Seit Mai 2017 arbeitet der Familien-Service an einem [Benchmarking-System für den Familienbereich](#), das Stärken und Schwächen der Profilierung und Bekanntheit der Vereinbarkeitspolitiken sichtbar machen soll. Um das Vorgehen auf eine wissenschaftliche Basis stützen zu können, wurden parallel zusammen mit der Abteilung Sozialpsychologie der GU Vorbereitungen getroffen, um mit einer breit angelegten bundesweiten arbeitspsychologischen [Benchmark-Studie](#) die Rahmenbedingungen mit Blick auf das Familienbewusstsein an deutschen Hochschulen insgesamt auszuleuchten.

3.1.6.3 Bewertung

Bei der Neu- und Umstrukturierung von Aufgaben und Prozessen werden zunehmend Qualitätskriterien von Gleichstellung grundlegend berücksichtigt. Beispiele sind die Systemakkreditierung oder die Neuausrichtung der Förderstrukturen für WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase (vgl. 3.3.3). Das ist ein großer Schritt hin zu einer geschlechtergerechteren Organisationsstruktur. Das Gleichstellungs-Monitoring hat Transparenz über den Umsetzungsstand von Chancengleichheit erzeugt. Die Ergebnisse und Aussagen werden in hohem Maße von Leitung und Gremien handlungsleitend wahrgenommen. Der Grad, zu dem Standardberichte im DataWarehouse nutz- und verfügbar sind, ist aber aufgrund externer Einflussfaktoren noch nicht so hoch wie erwartet. Ein integriertes Konzept zur Qualitätssicherung/Evaluation der einzelnen Angebote und Strukturen zur universitären Gleichstellungsförderung konnte noch nicht umgesetzt werden.

3.1.6.4 Weiterentwicklung 2019-2023 und Nachhaltigkeit

- Die aktive Anwendung der festgeschriebenen Gender- & Diversity-Kriterien im QM von Studium und Lehre wird geprüft. Ggf. werden Abläufe/Beratung und Schulung der AkteurInnen (z.B. Akkreditierungs- und Studienkommissionen, EvaluatordInnen) angepasst.
- Ein integriertes Konzept zur Qualitätssicherung/Evaluation der einzelnen Angebote und Strukturen zur Förderung von Gleichstellung an der Universität wird entwickelt: Gleichstellungsmaßnahmen werden mit Zielen und quantitativen Indikatoren systematisch hinterlegt, die Hinweise auf Erfolg und Wirksamkeit geben. Bei der Konzeption sind die angestrebten Ziele/Aktivität /Output/Outcome/Impact zu explizieren; bei länger bestehenden Aktivitäten ggf. ex post Indikatoren.
- Prozesse werden definiert, die die systematische Einbeziehung von Gender-Qualitätskriterien bei der Gestaltung von Prozessen und Abläufe (zentral und dezentral) durchgängig und nachhaltig sicherstellen.
- Das Gleichstellungs-Monitoring wird weiter vertieft in den Bereichen a) Berufungen, b) Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase und c) Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsverfahren in den Fachbereichen (s. 3.2).
- Die Gleichstellungsarbeit der GU wird 2022/2023 extern evaluiert (vgl. 1).

3.2 Implementation von Gleichstellung in den Fachbereichen

An der GU hat die Autonomie der Fachbereiche einen hohen Stellenwert. Die Integration von Gleichstellung in die Strukturen und Prozesse der 16 Fachbereiche ist daher besonders herausfordernd. Hohe personelle Diskontinuitäten und oftmals zu geringe finanzielle Ressourcen erschweren die nachhaltige Etablierung von Standards. Eine weitere Herausforderung ist die gewachsene Struktur der ca. 100 dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -räte, die eine hohe Fluktuation und damit geringe Professionalisierungsmöglichkeiten mit sich bringt.

3.2.1 Soll 2008-2018

Die GU hat sich 2008 und 2013 vorgenommen, Gleichstellung in bestehende Strukturen der Fachbereiche zu implementieren und dafür verschiedene Instrumente oder Anreizsysteme zu entwickeln. Wichtigstes Steuerungsinstrument, mit dem Ziele definiert und Prozesse beeinflusst werden können, sind die Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen, die in enger Korrespondenz mit den GEDAPs zur Verankerung von Gleichstellung stehen sollten. Der Ruth-Moufang-Fonds wurde 2009 als Instrument zur Karriereförderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen eingerichtet und sollte weitergeführt werden (s. 3.3). Die zeitliche bzw. finanzielle Entlastung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und -rätinnen sollte zudem verbessert werden.

3.2.2 Umsetzung 2008-2017

Als Instrument zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen sind auf der strategischen Ebene die [Ziel- bzw. Strategievereinbarungen zwischen Leitung und Fachbereichen](#) zu nennen. Ab ca. 2012 wurden darin jeweils zwei bis drei vorrangige Gleichstellungsziele aufgenommen, die möglichst eng mit den GEDAPs verbunden wurden. 2017 startete eine neue Form des Kontraktmanagements zwischen zentraler und dezentraler Ebene: die Strategiegespräche. Im Rahmen von Workshops erarbeiten die Fachbereiche strategische Grundlinien für die kommenden Jahre, diese münden in Strategievereinbarungen mit dem Präsidium. Diese Form ermöglicht eine neue Dimension der Verankerung von Gleichstellung und Diversity als Leistungsbereichen. Auf der Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse werden Strategien entwickelt und verbindlich festgeschrieben, die strukturell und kulturell wesentliche Fortschritte hin zu einer gender- und diversitätsgerechten Fachbereichskultur bringen (z.B. zur Ausschreibungs- und Einstellungspraxis, zu Berufungsverfahren).

Auf der operativen Ebene wurden 2011 die [GEDAP](#) der Fachbereiche eingeführt. Sie werden seither in der Regel zweijährlich erstellt und weiter optimiert (beispielhaft A9). Derzeit läuft die 4. Planungs- und Berichtsrunde. Ziel ist die Etablierung von Gleichstellungsstandards in den Fachbereichen. In dem Qualitätskreis von Analyse, Planung, Umsetzung und Erfolgskontrolle wird mit Hilfe von Genderstatistiken und weiteren quantitativen und qualitativen Informationen sowie Berichtsleitfäden die Ist-Situation

analysiert und der Handlungsbedarf identifiziert. Das **Gender Consulting** unterstützt, um fachspezifische Good-Practice-Maßnahmen zu identifizieren bzw. kontextbezogen neue Maßnahmen vorzuschlagen. Neu eingeführt wurde eine Art SWOT-Analyse zur bisherigen Umsetzung einzelner Maßnahmen und Projekte, aber auch der Organisationsstruktur. Nachdem die Fachbereiche ihren GEDAP erstellt haben, werden diese in einem zweiten Qualitätskreis durch die Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“ bewertet und weitere Empfehlungen an die Fachbereiche formuliert (vgl. Prozessstruktur A8). Die standardisierte Berichtsstruktur der Fachbereiche ermöglicht erstmals eine Zusammenstellung aller Gleichstellungsinitiativen in den Fachbereichen. Sie erschließt, welchen Stellenwert Gleichstellung in den einzelnen Fachbereichen besitzt, ob und wie Gleichstellung als Leitungsaufgabe wahrgenommen wird und welche Aktivitäten zur Verbesserung von Chancengleichheit gesetzt werden. Dadurch wiederum können Handlungsbedarfe auf der zentralen Ebene identifiziert werden.

Das Consulting der Arbeitsbereiche Gleichstellung, Diversity Policies und Familien-Service ist ein immer wichtiger werdendes Instrument für die Gleichstellungsarbeit der Fachbereiche. Das **Diversity Consulting** umfasst einen Informations- und Beratungsservice zum produktiven Umgang mit Heterogenität und bietet Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung gender- und diversitätsbezogener Maßnahmen an. Die individuelle Beratung für Lehrende, TutorInnen und StudienberaterInnen zu diversitätsbezogenen Fragestellungen ist dabei besonders nachgefragt. Dazu kommen die Beratungsgespräche des **Gender Consultings** mit den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und -rätinnen sowie mit den Dekanaten und Beschäftigten der Fachbereiche und die strukturbezogenen Beratungen des **Familien-Services**. Insgesamt kann von rund 500 Beratungs- und Informationsgesprächen seit 2011 ausgegangen werden. Damit sind Gleichstellung und Diversity immer mehr in den dezentralen Einheiten präsent und entfalten in verschiedenen Prozessen Wirkung.

Neben den Dekanaten sind die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen** wichtige AkteurInnen für Gleichstellung in den Fachbereichen. Die Professionalisierung dieser Gruppe als zentrale Multiplikatorinnen und Akteurinnen im Feld der Fachbereichsgleichstellungsarbeit stellt einen wichtigen Baustein im Aufbau von Gleichstellungsexpertise der Fachbereiche dar. Das Gleichstellungsbüro bietet daher Vernetzung, Beratung und Weiterqualifizierungen an und unterstützt auf diese Weise Professionalisierungsprozesse. Ein Teil der Gleichstellungsmittel der Fachbereiche wird zur Entlastung der ca. 100 Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten genutzt.

Seit 2009 werden mit dem **Ruth-Moufang-Fonds** wettbewerbsförmig Maßnahmen zur Karriereförderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit zunächst ca. € 50.000 jährlich gefördert. Aufgrund geringer Nachhaltigkeit wurden im PP II die Mittel verringert, gleichzeitig aber Qualitätsmanagement der Mittelvergabe und der finanzierten Projekte ausgebaut. Diese Strategie hat in einzelnen Fachbereichen Erfolge gebracht. So konnte z.B. in der Medizin zunächst ein Trainingsprogramm für Ärztinnen, die sich weiter wissenschaftlich qualifizieren, aufgebaut werden. Dieses wird nun in ein Mentoring-Programm für die gleiche Zielgruppe überführt. Das Problem der Nachhaltigkeit besteht aber fort. Auch jenseits des Ruth-Moufang-Fonds haben sich weiterhin zahlreiche Aktivitäten zu Gleichstellung und Genderforschung wie Mentoring, Coaching, Trainings, Kinderbetreuungsangebote, Lehrveranstaltungen zur Geschlechterforschung etc. entwickelt.

3.2.3 Bewertung

Die intensivierte und zunehmend individuell zugeschnittene Kommunikation mit den einzelnen Fachbereichen im Rahmen der GEDAP und darüber hinaus erweist sich als zielführend zum Aufbau einer Gleichstellungsexpertise in den Fachbereichen und fördert die Entwicklung von Ownership gegenüber Gleichstellungsaktivitäten. Das neue Instrument der Strategiegespräche, in deren Grundstruktur Gleichstellung eingebunden ist, verspricht in Verknüpfung mit den bisherigen Maßnahmen stärker als bisher Gleichstellung in Strukturen und Prozesse integrieren zu können. Es ermöglicht einen Grad an Verbindlichkeit für Gleichstellungsziele, der über die GEDAP hinausgeht. Zum Anreiz für karrierefördernde Angebote ist trotz des Nachhaltigkeitsproblems der Ruth-Moufang-Fonds ein wichtiges Instrument. Problematisch bleibt die mangelnde Nachhaltigkeit durch personelle Diskontinuitäten und geringe Finanzmittel.

3.2.4 Weiterentwicklung 2018-2023

- Insbesondere strukturelle Gleichstellungs- und Diversity-Ziele werden in die Strategievereinbarungen der Fachbereiche aufgenommen; besonders relevant sind hier die Prozesse der Personalrekrutierung und der Berufungen. Das Umsetzungsmonitoring und die Erfolgskontrolle werden in die GEDAP integriert.
- Die intensive Betreuung und Unterstützung durch Monitoring und Qualitätssicherung im Rahmen der GEDAP wird fortgesetzt, um Commitment, Gender-Kompetenz und Verbindlichkeit der Umsetzung von Maßnahmen zu erhöhen.
- Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen der Fachbereiche wird weiter gestärkt, so dass sie in den Fachbereichsgremien noch mehr Expertise einbringen können. Indikator dafür ist a) die Veränderung der Satzung der Frauenvertretungen auf dezentraler Ebene und b) die ggf. pilothafte Einführung hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragten.

- Um die durch den Ruth-Moufang-Fonds finanzierten Maßnahmen noch nachhaltiger zu machen, muss das Konzept für das PP III noch einmal geschärft werden: Gedacht ist, eher einzelne Projekte wie Mentoring, Individualcoaching, Training langfristig aufzubauen. Hierzu könnte der Wettbewerb verschärft werden.

3.3 Karrierewege ebnen: Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase

Zeitlich parallel zur Entwicklung des Aktionsplans hat die GU in den vergangenen drei Jahren ihre gesamte Struktur der Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase systematisch weiterentwickelt. Ein neues Konzept zur Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase wurde erarbeitet (vgl. A14) und die [Goethe Research Academy for Early Career Researchers \(GRADE\)](#) umstrukturiert. Heute bündelt sie den gesamten Bereich der Förderung von WissenschaftlerInnen von der Promotion bis zum Weg in die Professur. Das Gleichstellungsbüro hat dabei kontinuierlich seine Expertise eingebracht.

Nach Engels, Beaufays, Kegen, Zuber (2015) ergeben sich Gründe für die weibliche Unterrepräsentanz wesentlich aus dem Zusammenwirken von mindestens drei strukturellen Problemlagen: 1. Die Zugänge für Frauen in das männlich geprägte wissenschaftliche Feld sind stark erschwert, 2. erleben Frauen schlechtere Voraussetzungen in den wissenschaftlichen Arbeitszusammenhängen und 3. sind es „die nachteiligen privaten Lebensarrangements, die es Frauen kaum ermöglichen, in der erforderlichen Weise ihre ganze Person in das Feld der Wissenschaft zu investieren.“¹⁰ Entsprechend hat die GU die Leitlinien der Förderstruktur so konzipiert, dass die neuen Strukturen in Kombination mit bereits nachhaltig implementierten und neu geplanten Maßnahmen dazu beitragen, Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Die GU geht davon aus, dass dieser Weg erfolgreich sein wird: So hat bereits die erste Promovierendenbefragung 2013 gezeigt, dass Doktorandinnen, die individuell betreut werden, sich im Durchschnitt aller aufgeführten Aspekte um fast fünf Prozentpunkte schlechter betreut wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen. Eine solche Geschlechterdifferenz ließ sich für die Promovierenden im Rahmen der strukturierten Promotionen nicht beobachten.

Die Strukturen des neuen Förderkonzepts und von GRADE sind vor diesem Hintergrund ausgerichtet auf a) hohe Transparenz und Offenheit der Angebote und Strukturen, b) ein sehr großes Angebot von Trainings, welches die Heterogenität von Lebenslagen reflektiert und sich zum Teil explizit an Wissenschaftlerinnen wendet, c) die bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen, d) einen hohen Vernetzungsgrad der WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase untereinander und mit SpitzenforscherInnen, e) die Förderung der Eigenständigkeit durch zusätzliche Ressourcen sowie f) die Sensibilisierung der Betreuenden für ihre Rolle, g) professionelle Coaching- und Mentoring-Angebote und h) klares Beschwerdemanagement. Die GU hat sich grundlegend mit den veränderten Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems auseinandergesetzt. In den Blick genommen wurde verstärkt a) die Förderung von Promovierenden sowie Postdocs in der Orientierungsphase auch ins Wissenschaftsmanagement und auch in außeruniversitäre Karrierewege, b) die Verbesserung der Förderstrukturen für Postdocs insgesamt und c) die bessere Karriereplanbarkeit durch längere Vertragslaufzeiten und ein Dauerstellenkonzept.

3.3.1 Personalstruktur und Stellenbefristungen

3.3.1.1 Soll 2008-2018

Die GU strebt in ihren bisherigen Konzepten eine nach Geschlecht ausgeglichene Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an mit einer transparenten geschlechtergerechten Befristungspolitik bzw. ausgeglichenen Verhältnissen von Teilzeit- und Vollzeitstellen, mit unterschiedlichen Karriereoptionen sowie möglichst sehr guten Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.3.1.2 Umsetzung 2008-2017

Aufgabengerechte Personalstrukturen und berechenbare Karrierewege mit transparenten Auswahl- und Entscheidungskriterien sind selbstverständliche Ziele der GU. Eine qualitätsorientierte Personalpolitik und der Grundsatz der tarifvertraglichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bilden hierfür den Rahmen. Mit ihrer [aktiven Personal- und Organisationsentwicklung](#) sorgt die GU für attraktive Arbeitsplätze und Berufsperspektiven.

Allen Promotionsinteressierten, die die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, gewährleistet die Universität transparente und chancengleiche Zugangsmöglichkeiten. Die Rahmenpromotionsordnung und die Leitlinien der guten Betreuung setzen [einheitliche Standards](#) und tragen zur Qualitätssicherung bei. Grundsätzlich gibt die GU der Finanzierung über sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse den Vorzug gegenüber anderen Formen. Promotionsstipendien werden ausschließlich zum Zweck der Förderung der wissenschaftlichen Fortbildung vergeben. [Promovierten WissenschaftlerInnen](#) eröffnet die GU verschiedene Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, spezielle Fördermaßnahmen

¹⁰ Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt am Main: Campus, S. 311.

und strukturelle Unterstützung bei der Planung der eigenen Karriere (s. 3.3.2). In allen Phasen sollen WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase auf die [Vielfalt der Karrierewege](#) vorbereitet werden.

An der GU waren 2017 hauptberuflich und ohne Drittmittelfinanzierung rund 1.200 Personen beschäftigt, die zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählen. Diese Zahl bildet jedoch nicht die reale Personalstruktur einer forschungsstarken und damit in hohem Maße drittmittelgeförderten Universität ab. Die Gruppe der Promovierenden etwa setzt sich zusammen aus Promotionsstudierenden, aus wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Landes- oder Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus Promovierenden ohne Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (StipendiatInnen, Promovierende ohne Finanzierung). Entsprechend einer 2013 an der GU durchgeführten Befragung von DoktorandInnen und BetreuerInnen geht die GU von ca. 5.500 Promovierenden aus, davon 54% Frauen. Ein System zur vollständigen Erfassung wird derzeit entwickelt und ein Promovierendenkonvent als Interessenvertretung der Promovierenden befindet sich in Gründung.

Gleichsam herausfordernd ist die exakte Bezifferung der PostDocs ohne Dauerstelle. Eine an der Goethe-Universität im Aufbau befindliche Datenbank verzeichnet ca. 750 PostDocs, unter ihnen 16 drittmittelfinanzierte NachwuchsgruppenleiterInnen (fünf Frauen / 11 Männer). Bei den PostDocs zeigen sich zudem geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des [Beschäftigungsvolumens](#): Weitaus mehr männliche PostDocs haben Vollzeitstellen inne als weibliche (vgl. A1). Befristete Stellen haben 89% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (90% der Frauen und 87% der Männer).

Bei der [Befristung von Beschäftigungsverhältnissen](#) zur wissenschaftlichen Qualifizierung gibt die GU der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG den Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, um die Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder andere Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu ermöglichen. Die GU stellt Promovierende mit einem ersten Anstellungsvertrag für drei Jahre ein bzw. mindestens bis Ablauf der drittmittelfinanzierten Projektlaufzeit ein. Beide Jahre der ‚[familienpolitischen Komponente](#)‘ des WissZeitVG werden bei Antrag vollumfänglich gewährt. Alle WissenschaftlerInnen mit Qualifizierungsstellen erhalten mit der Einstellung einen Leitfaden, der die Beantragung erläutert. Zudem werden hierzu und zu Fragen von Mutterschutz/Elternzeit regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt. Während der Freistellung haben Beschäftigte Kontakthaltmöglichkeiten und können an Weiterqualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Im Rahmen der Mitarbeitendenentwicklungsgespräche hat die Universität einen Leitfaden für Gespräche zu Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit und Wiedereinstiegsoptionen entwickelt. Für die Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit hat die GU wegen mangelnder Ressourcen allerdings noch keine generelle Lösung gefunden. Viele Fachbereiche schaffen im Einzelfall Lösungen. Zudem werden alle gesetzlichen Möglichkeiten der Nachholzeiten bzw. der Finanzierung durch Drittmittelgeber so weit wie möglich angewandt.

Auch den [Tenure Track \(TT\) Professuren](#) (s. 3.4.1) wird die Möglichkeit gegeben, die Bewährungsphase um bis zu zwei Jahre zu verlängern. Die GU richtet derzeit ein Verfahren ein, um bei Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei nachgewiesener Betreuung von Angehörigen entweder a) das „Anhalten des Tenure Verfahrens“ („Stopping the Tenure Clock“) oder alternativ b) die Reduktion des Lehrdeputats um zwei LVS für ein Jahr pro Kind oder Betreuungsfall beantragen zu können. Durch diese Alternative wird die GU den unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedarfen der einzelnen TT-Professuren gerecht. Der Prozess wird eng im Monitoring begleitet, da gerade „Stopping the Tenure Clock“ kritisch in Bezug vor allem auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen diskutiert wird.¹¹

Zur Verbesserung ihrer Personalstruktur setzt die GU auf eine Kombination von Professuren und nicht-professoralen wissenschaftlichen Dauerstellen. Für letztere wurde neben den Förderstrukturen ein transparenteres [Dauerstellenkonzept](#) mit vier inhaltlichen Stellenkategorien verabschiedet, welches entsprechend der Strategievereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen fachspezifisch ausgestaltet wird: a) Forschung & Wissenschaftsmanagement, b) Forschung & Management in der Lehre, c) Lehre und d) für besondere Funktionsaufgaben. Laut Beschluss des HEP 2016-2020 und Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023 soll sich die geschlechtergerechte Vergabe der Stellen nach dem [Kaskadenmodell](#) richten. Derzeit ist allerdings noch ungeklärt, wie dies gewährleistet wird, denn die Einrichtung von Dauerstellen erfolgt in den Fachbereichen in relativer Autonomie. Ein enges Monitoring wird über die erste Welle der Umsetzung des Konzepts Auskunft geben. Derzeit beträgt der Frauenanteil an wissenschaftlichen Dauerstellen 40%, im dargestellten Zeitraum ist er um 4% gestiegen.

[3.3.1.3 Bewertung](#)

Die GU hat auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Personalstruktur einige Etappen genommen. Ungelöst ist noch das Befristungsproblem bei auslaufenden Drittmittelstellen im Falle von Elternzeit sowie die Umsetzung des Kaskadenmodells beim

¹¹ Vgl. Anteco, Heather; Bedard, Kelly; Stearns, Jenna (2016): Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?, IZA DP No. 9904, 2016 (URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/1d68/a711e4d3fc483e9542ee184d4d194047bf9b.pdf>, abgerufen am 12.05.2018).

Dauerstellenkonzept. Die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden angewandt, dies ist aber noch weiter ausbaufähig.

3.3.1.4 Weiterentwicklung 2018-2023

- Um eine quantitative Grundlage für ein Qualitätsmonitoring und Reporting bereitzustellen, wird die GU ihr Personalberichtswesen weiter aus- und aufbauen; dabei werden Gleichstellungsindikatoren einbezogen.
- Die GU wird parallel zu diesem Prozess eine Promovierendenerfassung im Rahmen des Hessischen Forschungsinformationssystem-Verbunds (HeFIS) etablieren. Mit zusätzlichen Informationen über Promotionsverläufe kann sie noch konkretere und bedarfsorientierte Fördermaßnahmen planen.
- Die Möglichkeit der Einrichtung eines Lehr-Sabbaticals für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase nach der Elternzeit wird geprüft und ggf. wird ein Pilot eingeführt.
- Gemeinsam mit Leitung und Fachbereichen wird nach Möglichkeiten gesucht, das Problem der Weiterfinanzierung von auslaufenden befristeten Drittmittelstellen nach Elternzeit/Pflegezeit zu lösen sowie politisch auf Drittmittelgeber einzuwirken, hierfür Lösungen bereit zu stellen.
- Aufbauend auf das Monitoring des Dauerstellenkonzepts und des TT-Programms werden im Fall der stärkeren Abweichung vom Kaskadenmodell konkrete Instrumente der Steuerung auf zentraler und auf Fachbereichsebene entwickelt.

3.3.2 Strukturen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase – GRADE

3.3.2.1 Soll 2008-2018

Bereits 2008 hat die GU im PP I beschlossen, Gleichstellungsaspekte in die bestehenden Nachwuchsförderprogramme zu integrieren. 2014 wurde zudem als Ziel formuliert, dass Stellen/Stipendien in Programmen möglichst mit 50% Frauen besetzt werden sollen. Dabei sollte insb. der Übergang in die PostDoc-Phase in den Blick genommen werden. In den letzten drei Jahren wurde der Anspruch formuliert, die Strukturen der Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase geschlechtergerecht weiterzuentwickeln.

3.3.2.2 Umsetzung 2008-2017

GRADE wurde 2008 als Graduiertenakademie der GU gegründet und hat seither vielfältige Angebote und Services bereitgestellt. Die Zahl der bei GRADE Registrierten ist bis 2018 auf rund 1.800 Personen gestiegen. Der Anstieg ist vor allem durch die Öffnung von GRADE für alle Promovierenden und grundlegend neu für PostDocs zu erklären. Anders als noch vor einigen Jahren können sich alle interessierten Wissenschaftlerinnen selbst registrieren. Der Anteil der registrierten Promovendinnen ist von 2012 bis 2018 von 51% auf ca. 62% gestiegen. Dies liegt über dem Frauenanteil an den immatrikulierten Promovierenden, der sich 2017 bei 48% befand. Es zeigt sich, dass eine offene Struktur von Frauen besser angenommen wird. GRADE vermittelt allen Promovierenden, PostDocs und Betreuenden bedarfsgerecht an die jeweiligen spezialisierten Einheiten der GU und bietet selbst zentrale Unterstützungsstrukturen zur allgemeinen Förderung:

GRADE^{Support} koordiniert die Förderangebote der GU für WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase aus dem In- und Ausland und berät Betreuende bei Fragen bezüglich Betreuung und Beantragung von Fördergeldern (z.B. Graduiertenkollegs). Die Angebote und Services umfassen verschiedene Trainingsprogramme, Netzwerkveranstaltungen, individuelle Karriereförderung, eLearning-Tools, Coaching- und Beratungsangebote. Das Qualifizierungsprogramm bietet heute nahezu 150 Workshops im Jahr (z.B. in den Bereichen Methodenkompetenz, Präsentations- und Kommunikationstechniken, Selbst-, Zeit- und Projektmanagement, Führungskompetenz oder strategische Karriereentwicklung). Die Heterogenität der Lebenssituationen und Interessenlagen wird dabei aktiv reflektiert. Sukzessive sollen mehr Angebote für PostDocs etabliert sowie Veranstaltungen und Beratungen zu außeruniversitären Karrierewegen ausgebaut werden. Das „Programm Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen“ (vgl. 3.3.3.2) wird mit dem Ausbau des Angebots für PostDocs seit 2017 im Rahmen von GRADE angeboten und soll, wie bereits mit dem PP II anvisiert, mit GRADE^{Support} immer konkreter verzahnt werden. Das **Individualcoaching** für Promovierende und PostDocs wird überproportional von Frauen angenommen.

GRADE^{Support} verantwortet auch das Qualitätsmanagement der Förderprogramme, das Konfliktmanagement im Rahmen von Promotionen sowie die Umsetzung von Drittmittelprojekten zur Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase. Im Qualitätsmanagement von GRADE ist ‚Geschlecht‘ bereits ein Indikator; die erhobenen Daten sind aber nicht alle systematisch ausgewertet und z.B. in Bezug auf Einzeltrainings auch nicht erhoben worden.

GRADE^{Support} unterstützt die **GRADE^{Research Units}** bei der Umsetzung der fachspezifischen und interdisziplinären Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase. Sie verknüpfen Forschung und Förderung in thematisch verwandten, fächerübergreifenden Bereichen. Durch sie werden mit finanzieller Unterstützung vernetzte Arbeitsstrukturen etabliert, die Eigeninitiative von WissenschaftlerInnen gefördert und in selbstorganisierten Arbeits- bzw. Forschungsgruppen die individuellen Kompetenzen in den Bereichen Forschung, Publikationen, Wissenschafts- und Konferenzmanagement gestärkt. Seit

2017 wird das [GRADE Center „Gender“](#) als eine der bestehenden [GRADE^{Research Units}](#) gefördert, mit dem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung.

Die [GRADE^{Academy} \(Johanna Quandt-Akademie\)](#) unterstützt herausragende promovierte WissenschaftlerInnen aller Disziplinen beim Aufbau eigener Forschungsprofile oder Arbeitsgruppen. Das [FOKUS Förderprogramm](#) für WissenschaftlerInnen nach der Promotion fördert die Vorbereitungen eines ersten eigenen Drittmittelanspruchs mit € 10.000 sowie begleitenden Workshops und einem Antragscoaching. Auch hier sind mit rund 50% Frauen überproportional zum Anteil an den PostDocs beteiligt. Mit [GRADE^{Initiativen}](#) werden thematische Zusammenschlüsse von Promovierenden und/oder PostDocs finanziell unterstützt und zur Vernetzung und eigenverantwortlichen Arbeit angeregt. Auch hier besteht eine [Initiative „Gender“](#), und Gender- und Diversitätsaspekte sind auch in einigen anderen Initiativen prominent vertreten. Allen WissenschaftlerInnen stehen zudem Strukturen wie das [Research Service Center \(RSC\)](#) gleichberechtigt für die Antragsberatung bei DFG u.a. zur Verfügung.

Wichtig für eine qualitätsvolle und gendergerechte Unterstützungsstruktur von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase ist auch die [Sensibilisierung der Betreuenden](#) für ihre Rolle und Funktion. Hier hat die Universität ein ganzes Set aufeinander abgestimmter Maßnahmen entwickelt, das auch gut angenommen wird:

Etablierte Standards	Inhalt
Leitlinien für die Betreuung von Promotionen	Transparente Regeln für die Betreuungsverhältnisse und Betreuungsvereinbarungen während der Promotion
Leitfaden für Betreuungsgespräche	Transparente Ausgestaltung von Prozessen
Promovierenden- & Betreuendenbefragung	Weiterentwicklung guter Bedingungen für WissenschaftlerInnen
Weiterqualifizierungsangebote für Betreuende	Sicherung der Betreuungsqualität
Preis für beste Promotionsbetreuung	Würdigung für besonderes Engagement in der Promotionsbetreuung

3.3.2.3 Bewertung

Die GU hat in den vergangenen 10 Jahren eine qualitätsvolle Struktur zur Unterstützung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase entwickelt und nachhaltig implementiert. Die Strukturentwicklung folgte mit Blick auf den Ausbau einer gender- und diversitätsgerechten Förderstruktur; dies muss aber in vielen Teilaspekten noch konkretisiert werden. Die bereits zuvor eingeführten Programme und Maßnahmen zur Unterstützung von WissenschaftlerInnen werden in die neue Struktur integriert und weitergeführt. Die Fokussierung auf die Unterstützung des Übergangs in die PostDoc-Phase sowie der Ausbau der Unterstützung von insbesondere weiblichen PostDocs ist durch GRADE sowie durch „Career Support“ und „Mentoring Hessen“ (s. 2.3.3.) erfolgt.

3.3.2.4 Weiterentwicklung 2018-2027

- Das Programm „Career Support – Training für WissenschaftlerInnen“ wird in [GRADE^{Support}](#) fortgeführt und mit dem Ausbau der Angebote für alle PostDocs auf neue explizit WissenschaftlerInnen unterstützende Formate zugeschnitten.
- Das Gleichstellungs-Monitoring von GRADE wird systematisch ausgebaut und ausgewertet, um die Steuerung von Angeboten für WissenschaftlerInnen noch zu verbessern. Alle Programme und Maßnahmen von GRADE werden im Hinblick auf die Möglichkeiten der Steigerung des Anteils von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase analysiert und ggf. entsprechend nachgesteuert.
- In das derzeit im Aufbau befindlich modularisierte Führungskräfte-Training von GRADE werden Trainingsangebote aufgenommen die a) kommende Führungskräfte für Gender und Diversity-Aspekte sensibilisieren und b) insbesondere Frauen als Führungskräfte ansprechen.
- Die Betreuenden werden im Rahmen der Angebote bzw. in den Leitfäden für Gender & Diversity sensibilisiert.
- Bei der Entwicklung der Angebote von [GRADE^{Support}](#) wird weiter auf die Heterogenität von Lebenssituationen geachtet.
- Nach Vorbild des Interdisziplinären Kolleg Hochschuldidaktik (IKH) wird ein Train-the-Trainer-Modul erarbeitet.
- Bei der Neukonzeption der Website und der Öffentlichkeitsarbeit der noch im Aufbau befindlichen Informationsplattform über die verschiedenen Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft wird systematisch darauf geachtet, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

3.3.3 Angebote explizit zur Förderung von WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase

3.3.3.1 Soll 2008-2018

Die GU bietet kontinuierlich bedarfsorientierte Programme und Maßnahmen von hoher Qualität zur Unterstützung insbesondere von Studentinnen und WissenschaftlerInnen aller Qualifikationsstufen.

3.3.3.2 Umsetzung 2008-2017

2008 beschloss die GU gemeinsam mit den anderen hessischen Universitäten, mit drei Mentoringprojekten eine hochschulübergreifende Förderstruktur für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen zu schaffen. Um den Veränderungen im Wissenschaftssystem und bei der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft gerecht zu werden, wurden 2014 die Projekte zum europaweit größten Mentoringverbundprogramm „[Mentoring Hessen – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft](#)“ zusammengeführt und seit Anfang 2017 in verschiedene Förderlinien für Wissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen und mit Orientierung auf unterschiedliche Karrierewege ausdifferenziert: „ProCareer.MINT“ richtet sich an Studentinnen der MINT-Fächer, die Karrierewege insb. in der Wirtschaft suchen, „Pro-Career.Doc“ fördert (Post-)Doktorandinnen aller Fächer, die sich für Karrieren außerhalb der Hochschule interessieren, und „ProAcademia“ ist für (Post-)Doktorandinnen gedacht, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. „ProProfessur“ bietet gezielte Unterstützung für Wissenschaftlerinnen auf dem direkten Weg in die Professur. Die umfangreichen Trainingsmodule können flexibel besucht werden, so dass, analog zu GRADE, die bedarfsorientierte Förderung gestärkt wurde. Sowohl die früheren Projekte als auch das neue Programm wurden und werden regelmäßig einer Selbst- und in größeren Abständen externer Evaluation unterzogen.

Das Programm „[Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen](#)“, das 2009 entwickelt wurde, bietet jährlich ca. 16 Trainings an. Zu Anfang wendete es sich noch an Promovendinnen und weibliche PostDocs. Mit dem Ausbau der allgemeinen Angebote für Promovierende durch GRADE wurde das Programm vorrangig auf PostDocs zugeschnitten. Das Programm wurde 2012 durch Kooperationen mit Instituten der Leibniz-Gemeinschaft weiter ausgebaut und bietet Trainings vermehrt in englischer Sprache an. Die Trainingsangebote werden durch Feedbackbögen zumeist sehr gut evaluiert.

Seit 2015 kooperiert die GU mit dem [Netzwerk „Frauen mit Format“](#) zur Vernetzung von Expertinnen und weiblichen Führungskräften aus Wissenschaft und Wirtschaft. Gemeinsam mit „Frauen mit Format“, „GRADE“, „Mentoring Hessen“ und dem Exzellenzcluster „Normative Orders“ hat das Gleichstellungsbüro das [Tagungsformat „Kurswechsel“](#) entwickelt, das 2018 das zweite Mal stattfindet. 2017 kamen bundesweit ca. 400 Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase an die GU, um sich in einem umfassenden Programm über Karriereoptionen in der Wirtschaft und außeruniversitären Verbänden zu informieren. Das Programm wurde umfassend durch direkte Feedbackbögen und eine anschließende Online-Befragung von AusstellerInnen und Tagungsteilnehmerinnen positiv evaluiert.

Durch das [Gender Consulting der Forschungsverbände](#) erfolgt eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung von Gleichstellung in größeren Verbundforschungsprojekten. Nahezu alle größeren Projekte der DFG oder auch die hessischen LOEWE-Schwerpunkte werden in der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen beraten. Damit werden Professuren und Mitarbeitende für das Thema sensibilisiert; Genderkompetenz-Trainings für Professuren und Führungskräfte können als Pilot ausprobiert werden. Zentrales Thema neben Kinderbetreuung und karrierefördernden Maßnahmen ist die Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen. Auch hier kann die Problematik in den Projekten stringenter diskutiert werden, als es bislang auf der Ebene der Fachbereiche möglich ist. Daher kommt der Unterstützung der Verbände eine hohe Bedeutung für die strategische Umsetzung von Gleichstellung in der gesamten Universität zu.

Den [Ruth-Moufang-Fonds](#) hat die GU mit einer verbesserten Antragsstruktur fortgesetzt (vgl. 3.2).

3.3.3.3 Bewertung

Die GU hat ergänzend zur übergreifenden Förderstruktur Programme und Maßnahmen eingeführt, die besonders Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifizierungsphasen unterstützen. Alle bestehenden Programme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen werden weiter in eine nachhaltige Struktur überführt, die eng mit den übergreifenden Förderstrukturen verbunden ist. Sie werden fortwährend evaluiert und den Veränderungen im Wissenschaftssystem angepasst. Dass alle Maßnahmen Projektcharakter haben, wird derzeit nicht als Problem gesehen: Es bestehen lange Laufzeiten, und die Auswirkung auf die Qualitätsentwicklung ist eher positiv.

3.3.3.4 Weiterentwicklung 2018-2023

- Über die Weiterarbeit von „Mentoring Hessen“ wird nach einer Evaluation 2020 von den Hochschulen und fördernden Unternehmen entschieden. Die GU betrachtet die Einstellung der Förderung allerdings als eher unwahrscheinlich. Ggf. folgen noch Anpassungen an die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen.
- Career-Support wird integriert in GRADE fortgesetzt (s. 3.3.2.4).
- Die GU plant, bei weiterer positiver Entwicklung die Tagung „Kurswechsel“ jährlich oder zweijährlich fortzuführen. Dazu hat sie Kooperationen mit einzelnen anderen Hochschulen (TUM, TU Darmstadt) aufgenommen. Die in der Evaluation eingebrachte Kritik an einzelnen Formaten wurde bei der Neuplanung berücksichtigt.

3.3.4 Gleichstellung und Diversität in den Angeboten der Personal- und Organisationsentwicklung

3.3.4.1 Soll 2008-2018

2008 wurde im PP I beschlossen, Gleichstellungsaspekte in die Angebote der Personalentwicklung aufzunehmen. 2014 wurde dies im PP II und anderen Konzepten (u.a. FOGS, audit beruf und familie, HEP) konkretisiert und Maßnahmen vor allem für die Sensibilisierung von Führungskräften und Neuberufenen zu Gender und Diversity festgelegt. Zudem sollten durch die Angebote der PE/OE vornehmlich die weiblichen administrativ-technischen Beschäftigten angesprochen werden.

3.3.4.2 Umsetzung 2008-2017

Die in 2007 eingerichtete Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) an der GU begleitet Führungskräfte (inkl. Professoren) und Mitarbeitende, beispielhaft ist die Einführung des Führungsinstrumentes der [Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche \(MAEG\)](#) seit 2009. Gleichstellungsaspekte sind dabei insb. in die Leitfäden eingeflossen. Zudem bringt das Gleichstellungsbüro Gender- und Diversity-Themen seit ca. 2010 in die durch die PE/OE initiierten [StudiendekanInnenrunde](#) ein und hat 2014 in mit anderen Abteilungen die mehrteilige Fortbildungsreihe [„Beratung gewusst wie für Studien\(fach\)beraterInnen“](#) entwickelt – 2017 überführt in das Angebot [„Gut beraten“](#). Gender- und Diversitäts-Aspekte sind dort integrativ verankert.

2013 erweiterte die PE/OE das Angebotsspektrum und integrierte die Interne Weiterbildung (IWB) in die Abteilung. Das Programm der [Internen Weiterbildung](#) bietet den zahlreichen Qualifizierungsanbietern der GU eine Angebotsplattform an, die alle Beschäftigten erreicht. Das Gleichstellungsbüro stellt mit dem Programm [„Weiterqualifizierung und Gleichstellung“](#) vier bis sechs Trainings jährlich für administrativ-technische Beschäftigte ein, die sich mit Work-Life-Balance, Gender- und Diversity-Kompetenz, Pflegeverantwortung, Umgang mit Machtstrukturen u.ä. befassen. Auch Angebote von [„Career Support“](#) werden weiterhin über die Interne Weiterbildung beworben. Die PE/OE verfügt über einen ständig aktualisierten sehr heterogenen Pool an qualifizierten und zertifizierten Coaches, der ähnlich wie das Individualcoaching bei GRADE von Frauen besonders in Anspruch genommen wird.

Für Führungskräfte der Verwaltung und des Wissenschaftsmanagements bietet die PE/OE seit 2010 ein modularisiertes Führungskräftetraining an, das zunächst in festen Gruppen mit externen TrainerInnen arbeitete. Parallel wurde ein Führungskräftetraining für Gruppen- und Teamleitungen eingeführt. In diese Trainings wurden Gender- und Diversitätsaspekte unter der Fragestellung [„diverse Teams“](#) aufgenommen. 2012 entwickelte [„Career Support“](#) ein [modularisiertes Führungskräfteangebot für Wissenschaftlerinnen](#), das in zwei Durchgängen lief. Sensibilisierung im Sinne einer Anti-Bias-Arbeit oder von Gender- und Diversity-Kompetenz-Trainings wurde noch nicht systematisch integriert.

Bei zukünftigen Führungskräfteangeboten setzt HR-PE/OE stark auf [modulare Wahlangebote für Führungskräfte](#), um flexibel, individuell und passgenau die persönliche Kompetenzentwicklung unterstützen zu können. Zu den Führungskräften gehören auch die ProfessorInnen. HR-PE/OE unterstützt (neuberufene) ProfessorInnen in der Entwicklung und Erweiterung ihrer Führungs- und Managementkompetenzen durch ein [100-Tage-Programm für Neuberufene](#) mit verschiedenen modularen Qualifizierungsangeboten (Einzelcoaching, Seminare, kollegiale Beratung, Workshops). Die größere Flexibilität der Angebote erleichtert die [systematische Integration von Sensibilisierungstrainings und Gender- und Diversity- Kompetenz-Trainings](#), aber auch einzelner Angebote, die insbesondere [weibliche Führungskräfte](#) ansprechen. Ein neues Format von HR-PE/OE ist ein [modularisiertes systematisches „Onboarding“ für neu gewählte DekanInnen](#). Hier ist auch ein gendersensibles Fachangebot zum Thema Berufungsverfahren eingespeist.

3.3.4.3 Bewertung

Die Beschlüsse zur Implementation von Gleichstellungsaspekten in die Angebote der Personalentwicklung konnten in den vergangenen Jahren nur teilweise umgesetzt werden. Die neue, flexiblere Struktur der Formate vereinfacht es aber für die Zukunft, entsprechende Trainings und Informationsangebote für Führungskräfte und Neuberufene zu realisieren. Eine Reflektion des Grundangebots von HR-PE/OE unter Gender- und Diversity-Aspekten ist noch nicht erfolgt.

3.3.4.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- Das Gleichstellungsbüro setzt in den kommenden fünf Jahren einen Schwerpunkt darin, Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung die Kompetenzen zu vermitteln, mit der Vielfalt von Lebensentwürfen umzugehen, soziale Ungleichheitslagen zu erkennen und über Möglichkeiten ihrer Beseitigung zu reflektieren.
- Es erarbeitet einen Ratgeber zum Thema [„Gender- und Diversitätssensible Führung“](#), der durch das Präsidium verabschiedet wird. HR-PE/OE berät das Gleichstellungsbüro bei der Umsetzung.
- Es bietet weiterhin im Rahmen des Programms [„Weiterqualifizierung und Gleichstellung“](#) Gender- und Diversity-Kompetenztrainings für administrativ-technisches Personal an.

- Es entwickelt Angebote zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversity Policies im 100-Tage-Programm für Neuberufene. Der wertschätzende Umgang mit MitarbeiterInnen in ihrer Heterogenität ist dabei ein wichtiger Bestandteil, ebenso das Thema Rekrutierung.
- Für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation administrativ-technischer Mitarbeiterinnen wird mit dem Aktionsplan Chancengleichheit eine Projektstelle für sechs Jahre finanziert.

3.4 Frauen in Spitzenfunktionen

Die GU will mehr Frauen in Spitzenfunktionen in der Wissenschaft platzieren: mit Maßnahmen, die den Weg in die Professur unterstützen (vgl. 3.3), durch gendersensible Maßnahmen zur Personalgewinnung für Professuren, reflektierte Strukturen der Berufungsverfahren selbst sowie durch Service-Leistungen (z.B. Dual Career Service, Familien-Service oder 100-Tage-Programm für Neuberufene).

3.4.1 Aktive Rekrutierung und Gleichstellung in Berufungsverfahren

3.4.1.1 Soll 2008-2018

Die GU hat sich in Berufungsverfahren zur Umsetzung von Gleichstellung verpflichtet. Aktive Rekrutierung soll als ein Instrument verwandt werden, insbesondere hochqualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

3.4.1.2 Umsetzung 2008-2017

Die [Berufungssatzung der Universität](#) (vgl. A11), der Frauenförderplan 2008-2014 und der Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023 (vgl. A4) bildeten und bilden die Basis für transparente und zügige Verfahren (auch) unter Gleichstellungsaspekten. Die Abteilung HR-Berufungen unterstützt die dort festgelegten Maßnahmen, die auch statistische Erfolge zeichnen:

- aktive Suche nach hervorragenden Wissenschaftlerinnen international und strukturierte Darlegung der Suche im Berufsungsbericht
- mindestens zwei Wissenschaftlerinnen, davon eine Professorin, sollen in einer Berufungskommission vertreten sein
- in Fachbereichen, in denen der Anteil an Professorinnen unter den Zielvorgaben liegt, können auf Wunsch der (Fachbereichs-)Gleichstellungsbeauftragten alle Bewerberinnen, die formal qualifiziert sind, zum Gespräch eingeladen werden
- bei der Leistungsbewertung werden Familienzeiten positiv bewertet
- der Senat bestellt eine/n fachfremde/n Senatsberichterstatte/rIn
- nach Eingang der Bewerbungen wird die Befähigung von Kommissionsmitgliedern nach den Regeln der DFG streng geprüft
- an den Gutachten für die Listenplatzierung wirkt nach Möglichkeit mind. eine Gutachterin mit

Die [Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte](#) sind entsprechend der rechtlichen Regelungen an den Berufungsverfahren beteiligt. Für neu Gewählte wird dazu regelmäßig eine Einführung angeboten. Durch die mit hoher personeller Fluktuation strukturell verbundene geringe Professionalisierung nehmen die Beauftragten weniger Einfluss als möglich wäre.

Die hessischen Universitäten haben 2015 die [„Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren der hessischen Universitäten“](#) verabschiedet, die von der GU angewandt werden. Schwerpunkte bilden die Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Fragen der Leistungsbewertung – so sollen z.B. bei der Leistungsbewertung Familienzeiten berücksichtigt werden. [Aktive Rekrutierung](#) hat die GU 2015 in ihrer Berufungssatzung verankert und ihre Umsetzung wird seither im Senat bei der Beratung von Berufungsvorschlägen abgefragt. In der Praxis der Fachbereiche gibt es jedoch noch Ängste, hiermit von der Bestenauslese abzuweichen. Das Gleichstellungsbüro hat daher den [Leitfaden Aktive Rekrutierung](#) (vgl. A12) überarbeitet und konkretisiert. Als Anreiz wurde ein [Fonds von € 10.000 p.a.](#) beschlossen, den Fachbereiche zur Einladung potenzieller Kandidatinnen nutzen können. Die Abteilung HR-Berufungen und das Gleichstellungsbüro werden das Instrument der [Aktiven Rekrutierung fest im Berufungsprozess](#) verankern.

Einen weiteren Anreiz für Fachbereiche, mehr Frauen zu berufen, enthält die Lehrverpflichtungs- und Zulagenregelung für Professuren an der GU (2012). Neuberufene Professorinnen erhalten [zusätzliche Pauschalen in der Sachförderung](#) in Höhe von € 5.000 bzw. € 10.000 (vgl. A13).

Seit 2007 beruft die GU Tenure Track (TT)-Professuren. Der Ausbau dieses Karrierewegs ist für die GU eine wichtige Rekrutierungsstrategie für herausragende Wissenschaftlerinnen. Mit dem BLP-Programm „GoETThe 2.0“ soll das TT-Verfahren gesamtuniversitär als Möglichkeit zur frühen Ausgestaltung von Karrierewegen nachhaltig implementiert werden. Im Projektantrag hat sich die GU verpflichtet, Frauen entsprechend des [Kaskadenmodells](#) bei der Vergabe von TT-Professuren zu berücksichtigen. Ein [Chancengleichheits-Monitoring über die Phasen des Tenure-Track-Verfahrens](#) wird eingerichtet. Auch sonst sind in die Ausgestaltung des Verfahrens Strukturen aufgenommen worden, die sich insbesondere für Frauen unterstützend erweisen. Dazu gehören a) die [Gestaltung der Übergänge](#) durch verschiedenen Beratungs- und Begleitungsebenen (u.a. Mentoring, Coaching), b) die [Finanzierung von zusätzlichen Jahren bei Geburt/Adoption von Kindern](#) und die Finanze-

rung des Überbrückungsjahres bei negativer finaler Evaluation, c) für TT-Berufungen werden jährlich bis zu fünf [Kinderbetreuungsplätze](#) vorgehalten, d) es wird ein [Fonds für Kinderbetreuungskosten](#) für TT-Professuren eingerichtet und e) Kinder von TT-Professuren haben einen [priorisierten Zugang zu Ferienbetreuung](#).

3.4.1.3 Bewertung

Um mehr Frauen für Professuren zu gewinnen und sie zu halten, hat die GU seit 2012 Aktive Rekrutierung, Anreize, Unterstützungsstrukturen und feste Zielvorgaben in verschiedenen Konzepten und Ordnungen beschlossen. Gleichwohl ist noch einiges zu tun, um diese Beschlüsse zu einer gelebten Kultur werden zu lassen. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche kommt hier eine Schlüsselposition zu, sie bedürfen in ihrer Arbeit jedoch Unterstützung. Zudem müssen Gleichstellungsbüro und die Abteilung HR-Berufungen weiter an der Implementation in die formalisierten Verfahrensabläufe arbeiten.

3.4.1.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

Es wird eine Projektstelle eingerichtet, die:

- Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten im Verlauf von Berufungsverfahren berät und durch Workshops unterstützt
- die Dekanate und Berufungskommissionsvorsitzende hinsichtlich der Rekrutierungsstrategien und der Durchführung von Berufungsverfahren berät, um hochqualifizierte Frauen zu gewinnen
- in die Strategievereinbarungen mit den Fachbereichen Überlegungen zur Prozessoptimierung von Berufungsverfahren auch unter Gleichstellungsaspekten einbringt.
- gemeinsam mit HR-Berufungen Gleichstellung weiter fest in den Berufungsprozess integriert

3.4.2 Dual Career Service

3.4.2.1 Soll 2008-2018

Der Dual Career Service Frankfurt (DCSF) ist fest etabliert.

3.4.2.2 Umsetzung 2008-2017

Seit 2009 besteht der [Dual Career Service](#) an der GU; 2014 hat er sich mit der Frankfurt University of Applied Sciences und dem Deutschem Institut für Internationale Pädagogische Forschung zum „Dual Career Service Frankfurt“ zusammengeschlossen. Hier wendet er sich bislang vorzugsweise an die PartnerInnen neuberufener ProfessorInnen. Bei der Gründung des [Netzwerks „Metropolregion Rhein-Main“](#) 2011 mit 15 Wissenschaftseinrichtungen waren GU und TU Darmstadt federführend. Eine [Ausweitung des Dual Career Services](#) auf die LebenspartnerInnen von internationalen PostDocs in Zusammenarbeit mit dem [Goethe Welcome Centre](#) sowie von PostDocs mit Kindern wurde im Mai 2017 vom Präsidium beschlossen. Eine umfassende [Selbstevaluation](#) der Arbeit des Dual Career Services 2010-2016 (vgl. A7) weist das Service-Angebot als ein stark nachgefragtes, etabliertes und erfolgreiches Unterstützungsangebot aus. Allerdings haben Frauen den Dual Career Service nicht überdurchschnittlich in Anspruch genommen, es ist eher ein Instrument der Work-Life- und Familienförderung.

3.4.2.3 Bewertung

Der Dual Career Service ist als Unterstützungsstruktur insb. für Professuren, aber auch für internationale PostDocs und PostDocs mit Familienverantwortung fest etabliert und erfolgreich.

3.4.2.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- In Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Universität und der RMU-Allianz wird der Dual Career Service sein Angebotsportfolio erweitern, u.a. durch Coaching, Weiterqualifizierungen, Antragsberatung.
- Im Rahmen des TT-Programms erhalten Dual Career Service und Familien-Service eine Aufstockung 50% E 13 sowie Mittel für zusätzliche Angebote (z.B. verstärkte Beratung internationaler Professuren, Hilfe bei Kitaplatz-Suche).
- Das Beratungsangebot wird durch den Zugang der KlientInnen zu Unterstützungsangeboten der Universität erweitert.

3.5 Familiengerechtigkeit und Kinderbetreuung

3.5.1 Soll 2008-2018

Der Familien-Service ist eine fest etablierte Einrichtung der GU.

3.5.2 Umsetzung 2008-2017

Der 2008 eingerichtete [Familien-Service](#) berät Hochschulangehörige hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und arbeitet am weiteren Ausbau einer [familienfreundlichen Infrastruktur](#). Zudem betreut er die „[Goethe Kids](#)“, ein Netzwerk von Studierenden und Promovierenden mit Kindern. Jedes Semester werden [Workshops zur Work-Life-Balance](#) angeboten. Beratung und Veranstaltungen richten sich auch explizit an [Väter](#). [Vorlesungs- und Gremienzeiten](#) finden nach Möglichkeit zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen statt. [Eltern-Kind-Zimmer](#) sowie [Still- und Wickelräume](#) ermöglichen eine Mitnahme von Kindern auf den Campus. Bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten wie [Betreute](#)

Kinderzimmer und reguläre Kinderbetreuung werden sukzessive ausgebaut. Heute verfügt die GU über **400 Plätze in Kindertagesstätten**, davon sind 10 Plätze in Betreuten Kinderzimmern flexibel zu nutzen. Die Regelbetreuung richtet sich insb. an die Beschäftigten (75% der Plätze); die anderen 25% sowie die flexiblen Betreuungsplätze stehen Studierenden zur Verfügung. Die **Gleitzeitverordnung** der GU ermöglicht Beschäftigten mit Familienverantwortung hohe Flexibilität. In der Schulferienzeit steht eine **Ferienbetreuung** zur Verfügung. Auch der Hochschulsport organisiert umfassende Angebote für Hochschulangehörige mit Kindern (z.B. Ferienspiele, Sportkurse und gemeinsame Freizeitaktivitäten). Eine Rahmenvereinbarung mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) ermöglicht die reibungslose Organisation von **Betreuung während Tagungen und Workshops**. Für **Betreuungen im Notfall** hat die GU eine Rahmenvereinbarung mit dem pme-Familien-service geschlossen. Fachbereiche und andere Einrichtungen können sich Betreuungszeiten sichern. Einen in Relation zu anderen Hochschulen großen Schwerpunkt setzt der Familien-Service auf die Beratung und Unterstützung von Hochschulangehörigen, die ihre **Angehörigen pflegen** (z.B. regelmäßige Seminarangebote, „Stammtisch“ für Pflegende sowie umfassender Pflegeleitfaden).

Ab Sommer 2018 werden zwei Stellen im Familien-Service **unbefristet** ausgeschrieben (2 E 13 75%) sowie eine weitere an der Schnittstelle internationaler Familien-Service und Dual Career besetzt.

3.5.3 Bewertung

Der Familien-Service ist als Unterstützungsstruktur fest etabliert und bereits auf hohem Stand ausgebaut.

3.5.4 Weiterentwicklung 2018-2023 und Nachhaltigkeit

- Führungskräfte in der Verwaltung, in Dekanaten und Professuren werden durch Workshops und Beratung auch für lebensphasenspezifische Anforderungen der Beschäftigten sensibilisiert (s. 3.3.2.4 und 3.3.4.4).
- Es wird ein Preis für familien- und lebensphasenbewusste Führung eingerichtet.
- Die Beratung insb. für internationale WissenschaftlerInnen mit Familienverantwortung sowie die Unterstützung von neuberufenen Professuren bei der Suche nach Kinderbetreuung werden ausgebaut.

4 Maßnahmenfinanzierung aus dem PP III zur Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts

Entlang der eingangs dargestellten Schwerpunktsetzungen hat die GU vielfältige Maßnahmen entwickelt, die ineinandergreifen und wechselseitig Wirkung entfalten sollen. Ein Großteil der Umsetzung soll aus Mittel im Rahmen des PP III erfolgen. Den maximalen Erfolg von vier Professuren vorausgesetzt, soll mit den bei Förderung von Regelprofessuren frei werdenden Mitteln, den Mitteln des Landes für Gleichstellung im Rahmen des PP III¹² sowie den darüber hinaus einzusetzenden Mitteln der GU für Gleichstellungsarbeit Folgendes finanziert werden:

MASSNAHMEN	€ p.a.
E 13 100% Implementation von Gleichstellung in den Berufungsprozess (vgl. 3.4.1.4)	75.000
E 13 75% Weiterführung des Programms „Career Support“ in GRADE (vgl. 3.3.2.4)	55.000
E 13 75% Weiterführung Gender Consulting der Fachbereiche (3.2.4)	55.000
E 13 50% Öffentlichkeitsarbeit (vgl. 3.1.5.4)	34.000
E 14 100% Weiterführung des Gender & Diversity Controlling	80.000
E 8 50% Sekretariat Familien-Service zur Unterstützung der Umsetzung von Maßnahmen	27.000
Ruth-Moufang-Fonds	30.000
Sachkosten (HiWis, Sensibilisierungstrainings, Trainings für Wissenschaftlerinnen, Informationsmedien)	92.000
GESAMT	448.000

Zu den zusätzlichen von der GU einzubringenden Gleichstellungsmitteln gehören noch € 200.000 für den Familien-Service. Die Berechnung ist so gewählt, dass bei Höchstförderung von vier Professuren alle Maßnahmen finanzierbar wären, egal ob vorgezogene oder Regelprofessur. Der Anteil der zusätzlich durch die GU gezahlten Mittel wäre im Falle von vorgezogenen Berufungen höher. Fiele die Förderung geringer aus (geringerer Höchstbetrag pro Professur, weniger Professuren), würden einzelne Maßnahmen wegfallen oder gekürzt werden.

¹² Das Land Hessen zahlt im Falle einer Regelprofessur € 30.000, im Falle einer vorgezogenen Professur € 82.000 zusätzlich für Gleichstellung. Diese Mittel können in die Gegenfinanzierung einbezogen werden.